

## 労使交渉議事録

### 1 日時及び場所

令和6年11月14日（木）午後7時から午後9時まで

職員会館 4階 会議室

### 2 出席者

当局 大山 総務部長、河合 人事室長 他

原田 水道部長 他

職員団体等 寺坂 吹田市職員労働組合執行委員長、川渕 書記長

北野 吹田市水道労働組合執行委員長、東 書記長

川見 吹田市関連職員労働組合執行委員長、元田 書記長 他

### 3 交渉議題

2024年市労連秋季重点要求書、2024年末一時金等に関する要求書について

**○職員団体等** それでは、ただいまより吹田市条例2024秋季重点要求、年末一時金要求交渉、第2回目の交渉を開催したいと思います。

今日は会計年度任用職員、関連労組の課題を中心に進めさせていただきます。

御存じのとおり、会計年度任用職員制度に移行して、もうはや5年目となりました。非常勤職員、臨時雇用員制度の頃から抱えておりました課題が解決された部分も一定ありますが、まだまだ問題や課題は残されております。労働組合では全国で格差是正、同一労働・同一賃金を求めて運動に取り組んできました。

こうした運動の結果、昨年、国は勤勉手当の支給、正規職員と同様の給与改定の取扱いを決め、法改正や自治体への通知の発出を行ってきています。

今年に入って、国は非常勤職員のうち基幹業務職員の公募によらない採用回数の上限を連続2回までとする取扱い、いわゆる3年目公募を撤廃することを決め、地方自治体にもこれに倣うような考えを示し始めています。

吹田市役所では、今もですが任用の上限は定められていない制度を全国に先駆けて築いており、労使で築いた制度が正しいものであったということが証明されたのではないかと考えております。

しかしながら、昨年の秋季闘争において、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給は制度化されたものの、正規職員と同様の給与改定と、それに伴う4月遡及には至らなかったことは残念でなりません。

この物価高騰による生活悪化が進んでいる中で、勤勉手当の支給は「こんな金額の明細を見たのは初めてだ」、「何かの間違いかと思った」という驚きと同時に、会計年度任用職員の生活にひと時の喜びをもたらしました。いわゆる4月遡及については、昨年5月の総務省通知の発出後に行った夏季交渉、会計年度任用職員の処遇改善と格差是正を求める要求書に基づく交渉、秋季年末交渉でのやり取り、情勢の変化などを受け、吹田市当局は現在の取扱いが適正という夏季交渉の姿勢から、秋季交渉の最終回答で実施に向けて検討

するという表明に至り、その後の交渉でもやり取りを重ねてきました。

この交渉に先立って、10月29日に当局のほうから会計年度任用職員の給与改定時期などの変更について申入れを受けました。今期の交渉で会計年度任用職員の4月遡及実現という到達が築けるようお願いしたいと思っております。

交渉に先立って、3点ほど確認させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

一つ目ですね。会計年度任用職員、非正規の公務員というのが、今や半数近く吹田市役所でも占めております。なくてはならない役割を果たしていると認識していただいているでしょうか。身分保障と処遇の改善について、正規職員との格差を是正する雇用者としての責任を果たす立場で検討を行っていただきたいと思っておりますが、これについていかがでしょうか。お答えいただけたらと思います。1点目は。雇用者としての責任を果たす立場で検討を行っていただけるということでもいいですか。

**○当局** 先ほどおっしゃったように半数近く会計年度の方がいらっしゃるということで、各事業を運営していくに当たって、もちろん正職が配置されているところ、会計年度と正職と一緒に協力しながら進めている事業、また会計年度の方に担ってもらっている業務の職場があるというのはこちらも認識しています。全体として正規、非正規を問わず連携して事業をやっているということでは、吹田市職員の一員としてしっかり処遇していかなければならないという立場で、我々はこれまでも臨んできましたし、引き続き検討していきたいと考えております。

**○職員団体等** 身分保障と処遇改善について、格差是正の立場ということでお願いしたいということを改めて要請します。

それから、今の物価高騰の影響ですね。特に、会計年度任用職員にとっては大きいことを認識し、生活改善につながる月例給、一時金の支給に向けて検討を行ってほしいということです。物価高騰のあおりは会計年度任用職員のほうが大きいですね。

**○当局** 正職ももちろんですけども、会計年度の皆さんにも、そういう月例給の部分で物価高騰の影響がありますので、今回、遡及改定もこの後やり取りさせていただくと思いますが、そういったところをしっかりと拡充していくことで、物価高騰に対応する形を充実していきたいと思っております。

**○職員団体等** アンケートでもね、やっぱり買物するときとか支出というのがすごく響くということと、一時金と言えども本当に生活給の一部ということになっていますので、そのことについては認識していただきたいと思っております。

そして、3点目の確認として、病気やけがなどのアクシデント、妊娠、出産、育児といったライフイベントですね。これについては正規も非正規も事情は変わりません。そういう事情は変わらないという立場で休暇制度の改善。これについて検討していただきたいと思いますが、このことについてはいかがでしょうか。

**○当局** 休暇制度のところも、正規職員と会計年度任用職員とで合わせていける部分については、これまでもしっかり合わせて、有休で取れる特別休暇についても前向きに取り組んできているところではございます。病気休暇のことが議題として挙がっていることも強い要望だと認識しておりますけれども、これも後ほど

触れさせていただきますが、今のところそういう任用の違いの部分で、どういう制度があればしっかり療養に努めていただいて、かつ職場復帰を目指していけるのかなども、今後考えていく部分になるのかなと思っております。

**○職員団体等** 本当に期間がない中ですけれど円満解決を目指して、この越年というところの課題もあるかもしれませんが、今日の交渉の中で会計年度任用職員、非正規労働者の処遇改善に向けて詰めた話ができることを期待しております。

**○職員団体等** 今日は各支部からの発言ということで、最初に職場実態や生活に関わるということと話を聞いていただきたいと思っています。図書館と保育所、児童館のほうは代読させていただいて、あと学童保育の現場からということで発言がありますので、まずそちらのほうを聞いてください。

**○職員団体等** 図書館支部の組合員からは、まず基本給の引上げ、次に、給与の4月遡及。そして、育児休暇制度の部分休業の拡大について訴えが強くありました。私たちの声をお聞きください。

基本給の引上げについて。昨年に引き続き、物価の高騰が止まりません。今年は異常気象の影響もあり、主食のお米まで高くなり、長引く残暑でかかっていた電気代も11月からさらに値上がりする始末です。食費を削ってでも貯金に充てる人。この生活費と教育費、医療費はどうしても削れず困っている人などなど、生活がさらに苦しいものになっています。図書館支部のアンケート回答でも、暮らしにくい、余裕がない、苦しいと支部の回答者全員が答えています。

今年度から勤勉手当が支給されるようになったことは大変ありがたく思っています。ですが、そもそもの毎月の給与が低いままなので根本的な解決になっておりません。社会情勢に見合った安心して暮らせるだけの一時金の引上げ、基本給の引上げ。そして、ずっと訴え続けている報酬上限の撤廃も切に願います。

次に、給与の4月遡及について。図書館会計年度任用職員は出勤日数こそ正職の4分の3の日数ですが、正職と同じ専門職として業務に当たり、協力し合いながら市民サービスに努めております。

正規職員は既に毎年1月に人事院勧告と現在の給与との差額が遡及されています。元の給与が正規職員よりも低いため、ここでも会計年度と正規職員の差がつくのかと悲しくなります。安心して毎日暮らし、働き続けるためにも4月遡及を強く望みます。今後も正規職員が報酬を遡及される時は、会計年度も必ず同様に遡及するようにしていただきたいです。

そして、育児休暇制度の部分休業の拡大について。これまで図書館支部の交渉でも、同じ職場で働く正職と会計年度の格差をなくしてほしいと長年訴え続けてきた項目です。会計年度の部分休業を、子は3歳までから、子の小学校就学前まで対象が拡大されるということは、女性が多い図書館会計年度にとっても悲願です。過去、会計年度の中には、この部分休業が3歳で終了したことがきっかけで退職された人がいます。仕事が続けられなくなるのは労使ともにマイナスでしかありません。

そして、現在、今年度中に子供が3歳になるため、部分休業が年度中に終了してしまうという職員がおります。御本人いわく、この先は時間給でやりくりするかどうするか、定時だと下の子の保育園が遠いこともあり、保育園から上の子の学童のお迎えに行くと19時まで延長保育があっても間に合わないと悩んでいます。と悲痛な声が上がっています。今、部分休業を必要としている人がいるのですから、一刻も早い対応を望みます。制度を早急に改善することで、この先、吹田で働き続けられる人が増えるはずですよ。

また、当事者が実際に部分休業制度を十分に活用するためには、当事者も周りの職員も気持ちよく休養が取れるような職場の人員体制が必要という声も聞いています。

と申しますのも、年次休暇については職場でも取得できるよう上席が声をかけてくださっているのですが、実際問題、職場の最低出勤人数が3人体制という館が多く、当日の職場の体制を考えると休暇が取りたくても取りづらい。また、会計年度の病休が14日しかないため、代わりの有休を慎重に使わざるを得ないという声も出ています。病休の職員が出た場合、ほかの館の職員が正規、非正規を問わず仕事の運営に駆けつけ、何とか仕事を回しています。

この11月現在もそういった状況の館があります。お休みされる方には気兼ねなく休んでほしい。そして、同時に働いている者の負担軽減を考えてほしい。それぞれの職員に必要な休業・休暇が必要なときに、当たり前前に取得できる職場環境であってほしいと心から望んでいます。

**○職員団体等** 今日、給料の前歴加算、経験加算の年限について。そして、病気休暇について話をさせていただきます。

私たち保育園で働く会計年度任用職員は、多くがどこかで同じ保育士という仕事を経験してから、今吹田の保育園で働いています。また、保育の仕事というのは専門的な知識はもとより、実際に自分が体験、経験したことを次から、また次へと活用していく仕事であると思っています。

私たちの中には会計年度任用職員制度になる前から、この吹田で働き続けている仲間も多くいます。5年や10年、中には20年を超える長い年月を働き続けておられる方も少なくありません。

そして、その多くの会計年度任用職員は、長く同じ園にいて、園のことや園児やその家族、またその地域のことをよく知っています。それだけで動ける業務が多々あります。

また、保育士という仕事が経験を重ねることで対応できる業務も多々あります。

近年、保育園の職員をたくさん採用していただいているおかげで、若い先生が増えてぐっと活気づいていますが、その若い先生方が知らないこと、経験もまだされていないことを日々私たち会計年度任用職員のほうが経験もありますので、一緒に考えたり知らせたりして保育の業務をつくっていったらと思っています。私たち会計年度任用職員も吹田市の保育を正規職員の先生と力を合わせて、よりよい保育をつくっていかうと日々奮闘しています。

ただ、有資格者の昇給年限は4年（16号給）です。今年が4年目に当たります。今年、会計年度任用職員制度ができてから働き続けている有資格者は、今年で昇給が終わってしまいます。4年の期限というのは、一体どういう根拠で決められているのでしょうか。保育支部とも話し合いたいとは思っていますが、4年分の経験の動きでいいのかなという捉えをしていますが、私たちは別にそんな会計年度任用職員だからって力を抜いているわけでも何でもなく、日々持てる力も経験も出し切って働いていると思っています。

ぜひ、期限の撤廃、もしくは期限を大幅に延ばしていただけるようお願いしたいと思います。

私たちの仕事は、うつらない、うつさないリスクを常に抱えながら、だけど非常に密に関わらずにはいられない仕事です。おむつ一つ替えるにしても密着しないと替えられません。なので、十分に注意はしていますが、コロナやインフルエンザ、胃腸炎をはじめ、子供たちのいろいろな病気にうつってしまいます。私たちは週4日以上勤務の者は年間14日間、病気休暇をいただいています。コロナになって、その次にインフルエンザになると、あっという間に14日間がなくなってしまいます。この休暇に正規職員の先生との差があるのはなぜですか。同じ業務です。なので、同じリスクを抱えていると思っています。

それなのに、その病気休暇に対して休暇の差があるのは絶対におかしいと思います。そういう人間的でない扱いをされるたびに、物すごく悲しい気持ちになります。直ちに正規職員と同様の病気休暇に改善していただきたいと強く思っています。

ぜひとも、今までお話しした処遇改善を御考慮いただきたいと切にお願いをして、私の発言を終わりたいと思います。よろしくお願いいたします。

**○職員団体等** 児童厚生員支部です。体調不良のため、代読で申し訳ありません。

来年4月から中学生の受入れが始まります。今年度はお試し期間として一時的に中学生の受入れもします。それに向けて研修が始まりました。

去年、子育て政策室から申入れを受けたときから、中学生の受入れに対しては職員も不安でいっぱいでした。今もそうですが、研修が始まったことで少しですがほっとしている部分もあります。

ただ、職員体制に関してはまだまだ不安でいっぱいです。以前から言っているように、1人一週間で3.5日の出勤でローテーション勤務では引継ぎもままならない状態です。生活ができるような報酬ではなく、20代、30代の職員がいても、今後のことを考えて違う仕事に転職をしている職員が出てきています。

中学生の受入れと今後のことを考えて、若い職員が入って新しい発想が必要だと感じています。今の物価高騰では、スーパーに買物に行っても、あっという間に1万円になっています。今、お米が高騰しています。2,000円で5キロのお米が買えていたのに、今や3,000円を超えていたりすることもあります。何でも上がっているのに生活ができるような報酬がもらえません。

私たちは、市民のため、子供たちのために連絡帳や次の日に電話をしたりして引継ぎをし、どうしたら子供たちが楽しくなるかを常に考えています。魅力のある職務に伴った魅力のある報酬の御検討をしていただければ幸いです。

**○職員団体等** 私からは、勤務時間のことについて訴えさせてもらいます。学童保育指導員の仕事は、子供という時間、子供という間だけではありません。子供が安心して過ごせる生活の場にふさわしい環境を整え、子供の発達段階に応じた主体的な遊び、生活、行事、活動が可能となるようにしていくために、子供が帰ってくるまで、そして子供が帰った後も指導員の大切な仕事の時間となっています。

しかし、今、吹田では子供が帰ってくるまでの時間はありますが、ここも1時から2時半という時間になっています。そして、帰った後というのは、もう勤務時間も終了の時間になっています。それ以外に残っている仕事は時間外の仕事としてやっています。

吹田では配置基準というのをつくってくれています。クラス数と児童数で資格を持って働く指導員の数が決められています。そこに配置されている指導員、全てフルタイムにしてほしいと思っています。そのことによって、吹田の学童保育が充実していくと思っています。

まず、子供の健全育成に関わる専門的な仕事となっている指導員、資格を持って働く指導員が必要になりますが、この指導員がフルタイムではなく、パートタイムの5.5時間の職というので、まず資格を持っている人がその職を選ばないというふうになってしまっています。資格を持って専門性を発揮して働く指導員がフルタイムでしっかり確保されていること。そういう人たちが長く働くということが吹田の学童の充実につながると思っています。

また、最近はずっと大規模化になってきていて、大体の学校が三、四クラス学童が展開されています。1

クラス40人、45人いて、135人から180人ぐらいの子供を受け入れて、職員集団が15人、最大のところでは270人の子供たちを受け入れて、職員集団は20人というふうになっています。その仕事をしているのがパートタイムの職員だけというのはおかしいと思っています。責任を持ちながらフルタイムで、これを仕事として働く職員が必要だと思っています。

もう一つは、安定的な保育体制の確保の点からもフルタイム化を求めています。今、指導員になった人たち、新規採用された人たちも次々辞めていったりとかしていつてます。指導員不足と短期での退職と採用の繰り返しは保育の質の低下にもつながっています。ころころ代わる指導員、補助員さんの中では、子供たちは心もざわついて落ち着かず、安心して毎日を過ごすことができません。

また、指導員のその欠員であったり、ころころ代わる、辞めていくという環境は、指導員自身の働きやすさや働きがいにも全くつながっていません。指導員のフルタイム化を強く要望します。

**○職員団体等** 初めに、私の生活実態というところで聞いていただきたいなと思っています。私、今中1の息子と小1の娘がいます。大きくなることもめちゃくちゃ早くて、毎日ばたばた慌ただしく過ぎて、でも一緒にいることがすごく楽しくてという生活なんですけど、息子が中1になるとこんな成長早いんと思ったんですけど、4月に買った靴が、もうサイズアウト2回していて、また靴買わなあかんやんみたいなのとか、この間買ったあれ、もう履かれへんみたいなので、こんなところでお金って要んねんな。私はもう成長してないので靴もずっと履きっ放し、履き潰れるまで履いているんですけど、それをね、子供に我慢して履きやとか、足痛いって言っているのにもうちょっと待ってってよう言えへんので、靴買いに行こうかって言って休みの日に買いに行くんですけど、そうすると、お母さん俺去年着とった夏服全部着られへんねんて、この夏言われて、ほんなら服買わなとか言うて服も買うとかいうので、何かほんまにサイズアウトするのがめっちゃくちゃ早くて、買う物がいっぱいあるねんなどいうのでびっくりしました。そもそも中1と小1でどちらも入学やったので、卒業、卒園、入学、入学となるとめっちゃお金かかんねんなどいうのも分かってはいたんやけど、すごいお金かかったなというふうには思っています。

子供が習い事を始めたり、中1の息子も既に俺勉強やばいかもってなって、家ではもうなんか集中できひんし、周りの子塾行ってるし俺も塾行きたいってなったときに、塾の授業料めっちゃびっくりしたんです。こんなすんのってなって。頑張っで家で勉強してやとか、私見たるからとか言ったけど、やっぱりそんなもんじゃなくて、やっぱり子供には子供の世界があるし、子供には子供の時間というものがあるから、一緒に塾検討したんです。吹田で一番安いですって誇ってる塾で、別に値段だけで選んだわけじゃないですけど、何かそうやって子供もここでいいやって言ったから、友達もおるしって言うから、じゃあお願い、ここに行っでなというので今頑張っていますけどね。何かもうほんまにお金かかるなと思っています。

その習い事やったり、子供学童行ってるんですけど保育料やったり、あと学資保険とかで積み立てていまして、そういったお金やったり月々かかるお金ってほんまに何も変わらへんくって、ただ、もう削れるってなったら、もう食費しかないとか、今私着てる服、旦那が昔着てた服なんですとか、旦那も高校時代の服引っ張ってきて、何かまだ着れたわとかって、スリムでよかったなみたいな。年々大きくなっているんですけどね、何かそんなんで、何か大人はめちゃくちゃ我慢できるから我慢するって自分の物は後回しでいいわなって言ってるけど、やっぱり子供に我慢させたくないし、もう何かどこ減らす、毎日の食費ちょっと考えるわみたいところでやらざるを得えへんなみたいところで生活しています。

お金がないからそうしてねんというのが根底にあるというのは、私としては一生懸命働いているねんけど

何か悲しいなというふうに思っています。

子供らに食べさすものやし、体つくるものやから、なるべく日本で作られた国産のものとか、野菜もめっちゃ遠くで作られているものよりは近畿圏内で作られているものの方がいいなとか、自分をそうやって食に対する安心とか安全とか思って選びたいと。

でも、牛肉一つ、カレーしようかって牛肉一つ取ろうとしたら、ちょっと待って、オーストラリアのほうがあい。いやでもお母さん嫌やねんとか言いながら。牛肉なんてさっさと取ったらいいのにむっちゃ考える。何で考えなあかんねんて思ってしまうけど、高くなってやっぱり思う。豚肉だって、今日あいと思っばって手に取ったらアメリカ産て書いてある。何で日本で住んでいて日本の物より外国の物が安くて、何か変やなと思いながら、結局国産の割引ですというのを買うんですけど。

何かそういった食の安全とか、自分のこだわりってわがままなんかなとか、私がこれのこだわりみたいなのを一つ捨てるだけで生活はもしかして楽になるんやろうとか、そんなこと考えないと生活できないのというのが何かすごく悲しいなというふうに思っているし、息子がちょっと最近な、友達がこんなシャーペン持っててなとかって値段言いそうになるようなものならめっちゃけんかが勃発する。何か無駄なけんかもめっちゃ増えて、ほんまに楽しく過ごしたいだけやのになというふうに思っています。

一時金も今回初めて半分を貯蓄に回そうというか、学資保険を年2回に分けて払っているの、娘の分を。なので、一時金は、これはもう娘の次の学資保険の半年分やなと思って置いていたんですけど、毎月のところでは私も何か切り崩しながらやりくりしているので、この一時金をどこまで置いとけるかなみたいな感じで生活していたんですね。

ただ、地震保険がもう10年満期来たんで、次5年契約お願いしますってのはがきが来てしまって、金額がめっちゃびっくりする金額で、一時金残していたつもりやのにもうあらへんてなって、何かもう生きるって大変やなってほんまに思いました。

ほんまに私たち、このお給料と一時金とで生活しています。安心して生活したいですし、安心して生活できひんかったら安心して働き続けることは無理やなというふうに思っています。私も何回か、もうちょっと無理かな、仕事続けるのってなっています。しかも、もう私上限差し掛かっています。もうこの先はこの給料でずっとやっていくんやなというふうにも思っています。どこまでいけるかな、子供どんどん大きくなるしなという不安はあります。

なので、吹田で働いて、安心して生活できて働き続けられるように、ぜひともちょっと考えていただきたいなというふうに思っています。

災害時に私らも台風やったりとか、前もって休室が決まっていたりとかで、ただ間違ってくる子の対応に出勤してほしいということだったり、翌日、安全に子供の受入れができるかどうかの確認が必要やということとで私たちも勤務するんですけども、そのときに既に計画運休されていて、ふだん利用している通勤経路が利用できひんかったり、私も自転車で行かなあかんかったんですけど、ほんまに行くんかなというのでちょっと本庁とも相談させてもらったりしたんですけど、何かあらかじめ、ふだん利用している通勤経路と違うところを通ったら交通費支給しませんみたいな通知文が回ってくるって、そんな安心して勤務できひんやん。災害時、私が何としてでも子供らの安全やったり、保育室の被災状況とか確認しに行くのに何でというふうなところがありますので、私たちは自分たちの仕事に責任を持って、育成室には行きます。勤務しています。なので、違うルートで、ないし交通機関使ったときにも、きちんと交通費を支給していただきたいなというふうに思っています。

○職員団体等 以上、5名の発言を聞いていただきましたけど、ちょっと多岐にわたる発言でしたが、率直な感想も含めて少し聞かせていただいていたいいですか。

○当局 図書館司書の方、保育所の方、学童の放課後指導員の方、各職場での様々な実態や生活の悩みということで今訴えをお聞きしました。やはり皆さん、すごく強い思いで業務に取り組まれて、強い要望も持っておられるということで受け止めたところでございます。

いろいろな御意見があったので、個々の部分はまた後ほどになると思いますが、共通して言えるところでは、やはり安心して生活していくための給与水準のところと、安心して働ける休暇制度など職場の体制ということは、各職場でも共通のことなのかなと思いました。今回、人勸適及に取り組んでいくことも、そういった給与処遇のところは昨年も結構高かったのですが、こういう30年ぶりの高水準の人勸が出ているこのタイミングでやることに意味があるというところで、我々は財政面も含めて関係部局と一生懸命に調整に取り組んでいるところでございます。

○職員団体等 まず、会計年度任用職員の雇いどめを行わず、格差是正を行うことという要求項目の大きな5番の部分の一つ目から行きます。

正規職員の給料表改定に合わせて、会計年度任用職員の賃金の引上げを行うこと。総務省通知を踏まえ、今年度の4月に遡及して実施することということで要求を掲げています。

先日、10月29日に提案された会計年度任用職員の給与改定時期などの変更についてということで申入れを受けていますので、この要求のことがこちらの申入れに関わってくるかなということもありますので、その申入れに対する説明というところを先にさせていただいてよろしいでしょうか。

○当局 10月29日にお渡しさせていただきました提案書に基づきまして、御説明差し上げます。

1番から申し上げます。1番、「会計年度任用職員の給与改定実施時期、常勤職員の給料表が改定された場合における会計年度任用職員の給与改定時期は、常勤職員に準じる。ただし、一般職給与条例改正議案が可決された月の初日に在職していない職員については、改正議案が可決された月の初日とする」、こちらにつきましましては、従前、一般職の給与表が改正された場合、その給料表を準用している会計年度におきましては、翌年の4月1日から給料表の改定という形でさせていただいておりました。

今回、提案させていただいた内容としては、11月定例会に提案して、12月に可決された場合、12月1日に在職している職員につきましましては、4月に遡って遡及改定するというような形になっております。

続きまして、2番、期末手当、勤勉手当の支給率の改定時期。「常勤職員に準じて改定する。ただし、改定基準日に在職してない職員については、改正議案が可決された日以降に支給する期末勤勉手当から改正する」、こちらにつきましても、1番で申しあげました改定基準日に在職している職員につきましましては、12月分から支給率の反映を行います。そこに在職していない職員につきましましては、次の期末勤勉手当から支給率の改正を行います。

3番、改定差額支給日、「一般職給与条例改正議案が可決された月の翌月中に支給する」、12月議会で可決された場合につきましましては1月、正職と同じ1月に支給する形になります。

4番、期末勤勉手当の基準日の変更。「期末手当、勤勉手当の基準日を5月1日及び11月1日としてい

たものを、令和7年度から6月1日及び12月1日とする」、こちらにつきましては、今回の遡及改定を行うに当たって、基準日を正職と同じ6月1日、12月1日に改めるものです。

5番、期末手当、勤勉手当の基準日時点に任用されていない場合の取扱いの変更。「基準日の前日に退職等した職員を支給退職対象としていたものを、令和7年度から、基準日の前日以前ひと月以内に退職等をした職員を支給対象とする」、従前ですと5月1日、11月1日の前日に退職した職員も支給対象としておりました。4月30日、10月31日に退職した人も期末勤勉手当の支給対象としていたところを、令和7年度から基準日が6月1日、12月1日になりまして、その1か月前ですので、5月1日から5月31日までに退職した職員と、11月1日から11月30日までに退職した職員も期末勤勉手当の支給対象とするものです。

続きまして、期末手当、勤勉手当の基礎額計算方法の変更。「日額者受給者の期末手当、勤勉手当の基礎額算出方法について、算定期間の実績額をその任用月数で除した金額としていたものを、令和7年度から給料月額に、週当たり勤務時間を乗じ、常勤職員の週当たり勤務時間で除した金額とする」、こちらにつきましては、従前期末勤勉手当につきましては、日額者受給者につきましては算定期間の勤務実績に基づいて積み上げた形で基礎額を算出しておりました。こちらをあらかじめ任用通知書で明示した週当たり勤務時間で算出される想定月額に基づく金額を基礎額とするものです。これによって週当たり勤務時間を定める必要がありますので、スポット任用といわれる、来てほしいときだけ来てもらう、来たいときだけ来るような働き方をする方につきましては期末勤勉の対象から外れる形にはなりません。

**○職員団体等** これを提案されているということは、会計年度さんの給与条例の第25条を変えるということだと思います。

**○当局** 会計年度給与条例の翌年度から変更するというところの条文を変更、改正する予定ではあります。具体的な内容については、まだ固まっていないので申し上げることはできません。

**○職員団体等** 今回単純に考えれば、職員が上がっても下がっても同じように4月1日から遡りますよというふうになる。ただ、これまでの労使交渉の経過で言いましてもね、やっぱり全国的や府下的な中で言いましても、これ上げる話を今しているときにね、下げる予想するかいということを言われるかもしれませんけど、単純に下げれるものではないというふうに我々思っているんですね。過去に、職員が下がるから、この会計年度も下げるといふような議論があったときに、条例に書いてあるからというようなことを、やっぱり当局の方お話、説明をされたことあったんです。

やはり、この賃金というのは労使で決まるものです。決まって条例改正を必要な分をね、当然、当局のほうから提案をしてやっていただくわけなんですけども、一般職の給与なんかでいいますと、毎年変われば変わるほど給与条例の改正を提案しているわけですよ。ですから、実際に条例で決まっているからということで、今後それだけで決められるというのは、やはり労使自治からいうとおかしくなるのかなてちょっと心配をするんです。

民間なんかでいうと、特に労働契約の関係で契約の内容から下げるといふのは非常にハードルが高い状況になります。単純に本当に上がったときに上げる、下げたら下げるだけではなくて、例えば人勸で職員が引上げがなくても、格差があるからとか、それで会計年度任用職員さんの賃金を引き上げたらどうだというの

は、やっぱり労使で決めていくってことをきちんと思っと思っていますし、条例を変えていくのはもうそれは変えないといけないと思っていますので、前向きに考えていただいているのは本当に感謝していますけれども、そこは注意していただきたいなというふうに思っています。意見でございます。

**○当局** 今改正しようとしている条例の形は、基本的には正職に準拠しなさいと総務省も言っていますので、今までは正職の給与表が変われば会計年度任用職員も翌年度からそこを見に行く形に、今も本市はしています。ただし、翌年度からというところを当該年度に変えていくということですので、正職が上がらないのに会計年度だけ上げるとか、正職が上がったのに会計年度は上げないとかという関係にはなりません。基本的に、上げる判断をすれば両方上がる、下げる判断をすれば両方下がるということだと思います。

ただ、人勤が出たときに上げる、下げるという部分については、毎年交渉の中で組合の方々の要望もいただきながら、人勤の部分をどこまでいくのかというような議論は、会計年度の部分を含めて正職も一緒に議論していくということですので、結果として我々は国を基準にはしているのですけれども、国が変えたからイコール変えますというわけではなく、もちろんそこはしっかり労使で議論を尽くした上で到達する部分ではあると思っております。

ですから、上げるときは上げる、下げるときはもちろん下げるということも含めて、正職と同じ扱いにするというのが、まずスタートになると思っております。

**○職員団体等** 過去の経過からも会計年度任用職員の給与表はね、変わる時は変わるで下がったりとかというふうなことがあったりしても、給与表の格付を移行して不利益が生じないようにということをしていただいた経過もこの近年にあるので、そういったことだけは覚えておいてくださいねということだけで、はい。今日はお伝えしておきます。

では、提案いただいた部分で、一つ一つ少しちょっと確認を取りながらしていきたいと思えます。

常勤職員の給与表の改定がされてということで、1番のところですけども、この部分が4月に遡って遡及をするという意味合いの項目ということでよろしいですね。

**○当局** 給与改定時期を常勤職員に準じると記載させていただいております。こちらにつきまして、常勤職員が今4月1日に遡って支給しているところから、そう読んでいただいて構いません。

**○職員団体等** はい。2番目ですけども、勤勉手当の支給率の改定時期ということで、これも同じように常勤職員に準じての改定ということで、期末手当、勤勉手当の部分も同じく遡ってということでよろしいですね。

**○当局** 期末勤勉手当につきましては、改定は12月期にまとめて6月期の分の増額分合わせて12月期が改定される形になっております。正職がそういう運用しているということで、会計年度も同じような形で取り扱うものです。

**○職員団体等** はい。3番目の改定の差額の支給日ということで、一応原則1月17日というふうにはこちらのほうではなっていますが、先日の交渉の中でも改定時期が少しずれてしまうかもしれないという

ふうなこともあったんですけど、こちらの改定時期も今の状況、原則はこの1月17日と思って提案はされていますけども、国会の影響を受けて変わっていくということもあるということですよ。

○**当局** 1番からちょっと書かせていただいている給与改定時期のところなんですけども、一般職給与条例改正議案が可決された月の初日とさせていただいております。基本的には11月議会で、例年上げさせていただいて、12月中には可決されると。そういったことから、原則12月1日とさせていただいております。こちらにつきまして、12月1日を基準日とした場合、翌月支給は1月の給与、1月17日の給与に上乘せさせていただくという形になっております。万が一、一般職給与条例の可決が遅れた場合は、それに伴ってずれていく形にはなります。

○**職員団体等** では、4番の期末手当、勤勉手当の基準日の変更ということで、これまでの基準日よりも1か月ずれてくるということで、これによって何か生じる不利益というか、何かそういったものもあつたりするんですか。

○**当局** 極端な例で申し上げますと、例年5月1日を基準として、4月30日に退職した職員は対象となっていました。基準日が令和7年度から6月1日から12月1日とし、1か月以前というところが、5月1日から5月31日に退職した人も対象となる、ですね。というところで、もし令和7年4月30日に退職した人というのは、今までどおりやったら支給対象となっていた形になります。

ただ、今回基準日をずらして、退職日から1か月と、支給する対象の幅を広げたとしてもちょっと4月30日に退職する人は支給対象から外れてしまうというデメリットはございます。

○**職員団体等** その4月30日とか10月31日に退職した人たちだけが、そこから外れるということになるということですね。

○**当局** そうですね。6月期の支給対象から外れるのは4月30日の方です。

○**職員団体等** 6番の期末手当、勤勉手当の基礎額の計算方法の変更ということで、こちらが少し大きなちょっと変更にはなってくるのかなというふうには思っていますけれども、勤務日数とか勤務時間が1週間の中できちんと確定をして、それを1か月の月額に読んでいくというふうなことに変更になると思いますけども、何か会計年度任用職員さんの中にはきちっと週の勤務日数と1日何時間みたいなことで決まっている方もいれば、ちょっと季節的に長い時間働く時期があつたりとか、日数が時々増えてみたいながあつたりするんですけども、そういった場合の計算の方法というのは変更することに当たってどういったことが起こりますか。

○**当局** 任用時に正規の勤務時間をどう定めるかによって変わってきます。例えば、4月から6月までは週3。ただ、夏休み期間は、例えば週5になる。それぞれ正規の勤務時間を変えるのであれば、その期間ごとに案分した形で基礎額を算定するような形になります。

○職員団体等 はい。分かりました。もし、週に3日というので1年間ずっと働きます。ただ、時折週に2日しか働けないみたいなことが出てくる。有休休暇もありますけど、有休でもなくて実質には欠勤みたいなことになるとういった計算になるんですか。

○当局 期末勤勉手当には、欠勤による控除というのがございます。年次休暇やほかの休暇によらない欠勤につきましては、それに応じた金額が減額という形になります。

○職員団体等 じゃあ決まった勤務日数に対して欠勤の扱いで勤勉手当や期末手当に影響が及ぶ。もし、その決まった週3日で言うてたけれども、週4日とか働いてしまう、働いてしまうと、それは時間外勤務みたいな形になるということで大丈夫なんですか。

○当局 はい。おっしゃるとおりです。

○職員団体等 こうやって4月遡及された場合の、じゃあ実際にどれぐらいの金額がという、影響額みたいなことの説明を加えていただきたいなと思いますけども。

○当局 今回の給料表改定を4月に遡った場合の差額という形で御説明差し上げたいと思います。

事務補助の場合、事務補助のフルタイムで勤務した場合ですが、基礎号給7-1号給の場合、年間で約41万6,024円の増額。事務補助の上限号給、7-9の場合、年間で45万7,912円。児童厚生員、週当たり勤務時間27.25時間の基礎号給7-26の場合、32万6,753円。

同じく、児童厚生員の上限号給7-157の場合、6万7,198円。主任児童厚生員27.25時間の場合で基礎号給6-1の場合、28万5,686円。上限号給6-53の場合、9万2,865円。

続いて、留守家庭児童育成室指導員、27.5時間で基礎号給7-32の場合、年間影響額が31万656円。上限号給7-157の場合、6万7,799円。主任留守家庭児童育成室、主任指導員27.5時間で基礎号給6-1の場合、28万8,299円。上限号給7-157の場合、6万7,799円。主任留守家庭児童育成室、主任指導員27.5時間で基礎号給6-1の場合、28万8,299円。上限号給6-51の場合、10万2,715円。司書、29.0625時間で基礎号給が7-26、この場合、年間34万8,490円。上限号給7-107の場合、7万6,003円。主任司書29.0625時間で6-1の場合、30万4,693円。上限号給6-42の場合、13万6,735円。

○職員団体等 ありがとうございます。大体イメージがついたかなというふうなところと、前回の交渉でもありましたけど若年層の部分という、経験の浅い部分と経験の上がっていく部分での影響額がこんなに違うんだなというのも一つやっぱり感じるどころにあります。

この遡及のスケジュールは今の状況でいうとどんな感じになりそうなんですか。

○当局 これは正職のところには属する話になりますが、人事院勧告が出たときの一般的な流れとしては、国の法案が提出されて、いわゆる可決の見通しがしっかり出てくる参議院のほうでの審議が終了したら、追加提案をします。11月定例会の会期中にタイミングが合えば追加提案をして、そこから条例を作り施行して、

先ほどの12月に基準日が作れたら1月の支給という形になるのですが、御存じのとおり、このたび国のほうで衆議院議員の総選挙があって、国会の審議が大幅に遅れている現状があるので、今の時点では11月定例会での通常の流れで提案するのは少し厳しい状況にはなっております。タイミングがあれば出したということ、出せる準備を我々は入念に詰めているところです。

**○職員団体等** 会計年度任用職員の4月遡及に向けて条例の改正も含めてという話でしたよね。条例の改正時期はいつと予定されているんですか。

**○当局** 人事院勧告に伴う追加提案を行うタイミングで会計年度任用職員の条例の改正も行う予定にしております。

**○職員団体等** 会計年度任用職員の給与条例の第25条の変更を行っていくのは、正職の給与条例の変更と一緒に同時期にやるというふうに考えてらっしゃるということよろしいですかね。

**○当局** そうです。遡及改定することと、人勧で改定する給与表の中身が提案できるタイミングで、それは同時に議会のほうで議論をしていただくべきものだと考えております。

**○職員団体等** はい。何かちょっと1個でも早く安心したいみたいなのがあったんですけど、はい。条例は条例で改定は改定でということなのかなというふうには少し思ったりはしていたんですけど、そういうことではないんですね。

**○当局** そこはすみません、いろいろ御意見があるところかとは思いますが、我々もそういう部分的な議論で議会に臨むよりも、正職も今回大きい上げ幅の中で提案していくということですので、それを会計年度にも一緒に遡及するという中身を同時に提案していくことで理解を得ようというところです。部分的に遡及する条例改正だけを上げて、では国会のほうで万が一、何か人勧のところはどうなるみたいな議論になるのも、ちょっと違うのかなと思います。そこはどちらかという、今ここで提案しているように、我々は間違いなく会計年度のところも併せてやるという動きをしますので、らせていただきたい。

**○職員団体等** はい。ありがとうございます。ちょっとだけ安心しました。間違いなくということですね。

次、学校給食、学童保育の民間委託や保育園の民営化、小学校の統廃合、図書館の業務委託拡大、児童館の指定管理者制度の拡大により、雇い止めを行わないことということで要求項目があります。

委託などの影響で予定をされていて、雇い止めにつながるような職場が現在予定されているのかということだけお伺いしたいんですけど、いかがですか。

**○当局** 現時点で、具体的にどこの職場でとお聞きしているものはないと思っています。ただ、各職場で民営化であるとか、委託による業務運営を検討されているところはあると思いますので、もしそういった相談があれば、我々も一定アドバイスというか、相談には乗っていかねばいけないと思います。

委託化によって雇い止めが起きることがよいとは思っていませんので、そういったところへの対策

も含めて、きっちり講じるような内容になっているのかということ、もし相談があれば、我々はお伝えしていくことになると思っております。

**○職員団体等** 今年度の3月末で、山田第五小学校が山田第三小学校に統廃合されるということがあると思うんですけど、そこで働いている会計年度任用職員の任用についても、ちょっと雇い止めが生じないのかというふうに危惧しているところがありますので、ちょっと教育委員会のほうにも状況を確認して、そういったことないようにというふうに、もうあらかじめこちらのほうから伝えてはいるんですけど、そうしたことが起こらないように内部でも働きかけを行ってほしいなというふうに思っています。よろしくお願ひします。

**○職員団体等** 次に、初年度の給料格付についてということで、発言の中でもありましたけども、まず時給換算で1,500円未満の会計年度任用職員をなくすよう給与格付を大幅に引き上げることということ。同種の職については初任給格付に対して前歴を評価した格付にすることというふうなところで要求を挙げています。

やっぱり同じ仕事をして転職をするというふうなところでの転職の際の、そこで任用され働こうというふうなきっかけにもやっぱりつながるかなと思いますけども、この点についてはいかがですか。

**○当局** 初任給格付を適宜評価することについて、おっしゃっている御要望は一定理解するところではあるのですが、もちろん本市の職員として働いて経験を積んでいただくというところでは、基本的には基礎月給からの任用になるというのが現状の運用になっていると思います。その1点目の1,500円未満のところも含めて、これは各所管もそうですけれども、我々も日頃から近隣市とか他市の基礎月給はどうなっているのか、その処遇がどれぐらいふさわしいのかというのは常に見ているところでもありますので、そういった中で採用をしっかり確保していけるよう検討していく部分もあると思っております。

**○職員団体等** 次ですけど、職務の専門性に見合った格付を行い、報酬上限を撤廃し、正規職員との格差をなくすこと、主任の人数制限をしている職種の人数制限を撤廃することということところです。

これまで児童館や図書館での主任の人数制限の課題というのが全然解決してきませんので、それぞれの担当の所管とも話を聞きながらというのは毎回交渉の中で伝えていただいている部分もあるんですけど、この点について、何かそれぞれの担当部局と話が進んできているようなこととかというのはないんでしょうか。

**○当局** これも以前に、主任の人数がということで御相談いただいたと思っておりますけれども、具体的に人数をどうしてほしいというようなことを所管から聞いているかということ、我々直接はお聞きしていないと思っております。

ただ、職場の体制のことについては、従前も申し上げてはいますが、業務執行体制を取るのにどういった人数のバランスがいいのか、あとやはり予算のこととか、事業運営の基本の部分というのは各所管が、いわゆる予算関係部局などとの調整の中で進めていく部分だと思いますので、もちろん我々も御相談があれば応じては行きたいと思っております。

**○職員団体等** やっぱり本来の主任のあり方とは少し違った部分で設定をされていると私たちは思っていま

す。児童館とか図書館の主任という格付だけ、何か違う役割を求められている部分があります。人数を制限するというふうなことが主任になったり、ここはちょっとこの館では主任が多過ぎるから、じゃあ係員に戻しましょうみたいなことが起こるといのはおかしい状況です。そういったことになるような人数制限です。もう一度所管だけの任せにするということではなくて、適正にきちんと確認をしていただきたいというふうに思いますので、これはお願いしておきます。

あと、仕事に見合った格付と報酬の上限の見直しということで、先ほど保育所のほうからも発言もあったように、4年で上限に来てしまう。その職種の上限に来てしまう人たちが今年たくさんいらっしゃるということで、やっぱり仕事内容に見合った格付のところを、きちんとそれぞれの所管で考えるというふうなことをぜひ伝えてほしいなと思っています。

それぞれの職場での本当にその賃金の制度が見合っているかというふうなところで、ぜひ改善をしていただきたいですし、今年で上限が来ることで、やっぱりおかしい状況かなというふうに思われる専門的な業務を行っている職場も幾つかあります。

だから、その点については幅を別にその4年で終わってしまう、4年で止めてしまう必要がないというふうなことは、ぜひ共通の認識みたいな形で全庁的にお知らせをしていただきたいというふうに思いますけど、その点はいかがですか。

**○当局** この点につきましては、恐らく制度移行するときにも大きな議論になって、そのときはどちらかというと臨時雇用員の方にそういう昇給の部分がないというところで、会計年度任用職員制度になるときに、そこを踏まえて進めてきたというのはあると思います。

また、2年、4年という今の運用につきましても、他市の状況も見ながらになるので、なかなか伸ばす方向の議論は難しい部分もあると思うのですけれども、4年間昇給するというのと、その基礎号給の部分と上限号給の部分がどれぐらいまでいくのかというところと、それとやはりある程度は業務内容にもよりますので、近隣他市などと比較しながら見るというような視点で確認していく部分もあるのかなと思っています。

**○職員団体等** 近隣というよりは、大体4年上がってくる人たちのところには正規職員もいて一緒に働いているケースが非常に多いかなというふうに思っていますので、その同種の仕事をしている人たちと比べてみて改善を、ぜひお願いしたい。考え方をそうやって変えてほしいなというふうに思っていますので、それぞれの担当者でそういう判断をすれば相談には乗っていただけるとは思っているんですけど、そこを変えてもいいって思っていない担当の部署が非常に多いなというふうに思うので、そういうことができるというふうなことも含めて通知をしていただくとかということをしていただきたいなというふうに思っています。ぜひお願いします。

あとは報酬上限ということで、考え方なんですけど、今ある報酬上限の条例って会計年度任用職員のパートタイムの報酬上限ですよ。

**○当局** パートタイムについて上限を設定する条例になっていると思います。

**○職員団体等** パートタイムの人の上限の給与設定は、その範囲内では別に行えるってことですよ。

だから4年で止まる必要もなければ、その範囲内ではきちんと仕事の中身も考えて、その仕事に見合った設定はできるということですよ。

**○当局** できるかどうかというのはあるのですけれども、先ほどもありました会計年度に移行するときに、専門的な業務であれば4年、補助的な業務であれば2年という設定をさせていただいたので、そこを各所管ですぐに変えられるのかという議論だと思うのですが、では好きなように設定ができるのかというと、我々としては、一定全庁的な取決めとして運用したいという思いはありますので、上げられるからどこまでも上げられるのかというのは、そこは慎重に考えていかなければいけないと思っております。

**○職員団体等** ただ、でもいつもそれぞれの所管で相談をして、相談をしてというかきちんとそういう議論ができて、そういう判断をすれば上げることもというふうなことでしたよね。以前、学童保育なんかは初任給6号上がってというふうなこともあったんだと思ってるんですけど。

**○当局** 基礎号給を上げに行った職種があるというのは、我々もそれは相談を受けていますので、もちろん把握しています。業務内容の変化はなくても、少し前と言うとコロナ禍でエッセンシャルワーカーの方とか、時代の流れで採用の確保がなかなか困難だとか、例えば介護や保育現場の関係で処遇が低いというような議論がある中で、一定、他市のほうでも引上げをしているような状況も踏まえて、上げに行った例はあると思います。

ただ、基本的には何年昇給するというような枠組みの部分は、人事室のほうで一定の考え方を持っていますので、その範囲の中で見直せる部分は見直す、その一例として基礎号給の見直しもあったと思っております。

**○職員団体等** じゃあそういうふうなことの要求は、ここの交渉でしっかりと上げていけば、その職種、担当部局を通り越して、ここで話し合いができるということになるんですか。

**○当局** それは特定職種についてということですか。

**○職員団体等** そうです。一括で考えられることは不自然やなと思っています。いろんな働き方というので、その仕事の求められ方をしているの、保育所の現場の発言も聞いてもらって、近隣のって言っても保育士さんの獲得のために他市も民間もすごい動いていますよね。そこの影響だけ考えると改善があってもしかるべきかなというふうに思っています。担当部局からの提案があれば相談に乗って、そういった号給の設定みたいなのを考えていくって、これまでずっとそういうふうなことを言われてきていたので、それぞれの担当部局とも相談しながらということをしてきているんですけど、何かもう4年の人たちが4年以上上げるというふうな考え方が、まずはないみたいなことというのは、ちょっと少し乱暴な設定の仕方かなというふうに思いますけど。

**○当局** 会計年度の皆さんも、どこまでも昇給ができるのかというところでは、一定の考え方を持っておかないといけないと思っております。例えば、保育士のところで4年を超えてとか、学童や青少年相談で4年

を超えてみたいところで、いろいろな御要望や議論があれば、まずはその権限のある担当部局に御相談いただくのが本来だと思っています。

ただ、ではその職種で他市の状況を見たり、あるいは業務内容を確認したときに、人事室というのはやはり基本的には全庁的なバランスを考えてやりますので、お話はお伺いするのですが、どこそこの部署だけを上げるみたいな議論については慎重なスタンスを取っているということは、御理解いただきたいと思っています。

**○職員団体等** 私たちも別にむやみやたらに上げてほしいとかそういうことではなくて、今の仕事内容から見てやっぱりおかしいよねって思うところから発信はしています。

では、次です。パートタイム会計年度任用職員の業務内容や時間外勤務などの勤務の実態を把握して、適正な勤務時間に設定することということで、ここで特に学童保育のことで挙げています。サービス残業や不払い労働をなくして正規職員とフルタイムの廃止を検討することということで、先ほど、児童館の代読でもありましたけども、児童館も業務がかなり拡大されますので、1週間で日曜日も開館している中で、3.5日で各館で主任は2人しかいない。それでローテーションいうと、かなりハードな状況をつくって働いているなというふうなことは客観的に見ても分かるような配置になっている上で、そういったところでは児童館から相談があったりするのかなと思いますけど、所管から。何かそういう勤務日の拡大とか勤務時間の拡大みたいな相談というのは児童館のほうではありますか。

**○当局** いろいろな話を聞いているので。開館時間ではなく、勤務時間を伸ばすことですか。

**○職員団体等** 業務の拡大で、研修も始まっています。体制的にもいろんな引継ぎ事項が今後また増えてくるであろうということも見込まれている業務内容で、児童館を担当する部局から勤務時間を拡大したり、勤務日を増やしたりなど何か相談があるのかなというので少し確認をさせていただいたんですけど。

**○当局** 正式に変更する内容を何か示されて、具体的な相談を受けているかということ、まだそういう状況ではないと思いますけれども、この間、児童館の運営のところ、おっしゃっていた年限の拡大も含めて動きがあることはもちろん把握しておりますし、そういった中で勤務のところも少し見直しができないのかというふうなところを所管が考えているということは、お聞きはしたことがございます。

**○職員団体等** じゃあ、ぜひ積極的に、少しちょっとこんな勤務の体制ですのって危険やなというふうには私思うので、ぜひ職場のね、適正な勤務時間の設定というふうなことについては、ぜひ相談には乗っていただきたいなというふうに思っています。

**○職員団体等** 学童保育では、先日担当者のほうとフルタイム化についてやり取りをしたというふう聞いております。

その中で関係部局とのやり取りの中で、なかなか難しいなというようなこともお話として返ってきていると聞いているんですけども、人事室のほうで室のほうから何か御相談を受けたりとか、返事をされたりとかというようなことがあったのでしょうか。

○**当局** 学童のほうは昨年度から、ここ最近もそうですけれども、結構相談をお聞きしております。

○**職員団体等** そこで何か問題みたいなものがあつたりしたんですか。学童の担当部局も結構すごく積極的に、やっぱり今業務がすごく拡大しているのということで考えてはるんですけど、担当部局が考えたら結構もうそこは、じゃあもう動くのかなというふうにすごい期待をしているんですけど、でも難しいんやなみたいな感じの顔をされるので、何か相談に乗るときに何かあつたのかなというふうに思ったりしたんですけど、何かありました。

○**当局** 我々でお聞きできる部分とそうでない部分があるので、言葉で詳細にこういうことが課題ですとお伝えするのは少し難しいですけども、おっしゃっているように課題が様々あるということは、我々も把握をしております。

勤務時間を単純にフルタイム化して伸ばすことになると、その業務のボリュームが増えるということをしつかり確認していかないといけないと思うので、そこはまた別の部署で確認することになると思います。業務に対してどういう処遇の設定が必要なのか、ふさわしいのかという相談が、我々人事室の担うテリトリーになりますので、その業務量や業務の体制を拡大するかどうかの判断というのは、関係所属がまたしかるべき部署に御相談いただく部分だと考えております。

○**職員団体等** 仕事の業務量ということもありますけど、仕事の質を担保するという、やっぱり放課後の子供を預かって命を守ってということと発達の保障ということで、専門的な仕事をしている学童指導員の仕事って、やっぱり質というのはある一定保たれるべき仕事やと思います。そのところで業務量とかではなくてほんまに必要な仕事でフルタイム化が必要であれば、やっぱりそこは積極的に相談に乗ってアドバイスをさせていただきたいと思いますし、やっぱり会計年度なのにこんな高い給料とか、非常勤のくせにこんな高い給料をもらっているというようなことが、また二度と繰り返されないということを、それは本当にお願いたいなと思います。

○**職員団体等** さっきの業務量というふうなことも少しおっしゃっていましたが、業務量的にはそんなに大きな課題は今本当にないかと思います。子供の受入時間も含めて、学童保育でお昼からというふうには思われがちなんですけど、そう考えると幼稚園とかね、学校の先生の子供と一緒に受入時間とかというふうなことも考えても、そんなに大きな差がある。それまでの準備時間というのはどこの子供に関わる職場にもあるというふうに思うんですけども、保育園、そうですね、保育教諭も含めてですよね。幼稚園で勤務するということも含めて、そういった部分でも必ずしもずっと子供がいる時間が働いている時間みたいなことではないと思っているんですけど、その点はどう思われますか。その業務量と思ったのが気になるんです。

○**当局** 皆さんが思っていらっしゃる業務量の部分、業務内容の範囲がそうだというのは、我々は何が業務かということをジャッジする部署ではないので、また関連部局と話をさせてもらうときには、そういったお声をお伝えしていこうと思います。

○職員団体等 報酬上限はパートタイムの会計年度任用職員ですよ。フルタイムだと、そこは報酬上限の条例の範囲外になりますよね。ということも考えると、その高いことでフルタイムにできないなんていうことがあるのかなというふうに思っているんですけど、そういった点でどう思われます。

○当局 金額が高くなるから、フルタイムにできないということはないと思います。

ただ申し上げたいのは、フルタイムになったときに1日の業務がどういった内容になるのかというところで全体の報酬バランスが決まるので、当然、保育をしているなら保育をしている業務に対する報酬の部分で、それ以外の業務をするならそれ以外の業務をする部分というのも含めて全体の評価をしていくということになります。だから単純に、何の業務が増えているのかということも含めて、フルタイムの配置が必要なのかという話になってくると思います。金額が高くなるからフルタイム化するというのではなく、フルタイムでなければ対応できない業務というものがあるときに、そこにフルタイムの職員を配置するという考え方や必要性が出てくると思っていますので、そこで1日の業務を調べたときに報酬の単価や月額がどれぐらいであるべきかというのを改めて人事室のほうで確認していくことになると思っております。

○職員団体等 ただ、今こう働いていて、それがフルタイムになるってなると、そこで新たにもう一回給与の格付を検討し直さなければならないって、すごく何かおかしい話じゃないですか。

○当局 その辺を所管がどう考えていくのかというところではあると思います。我々はあくまで今やっている業務、今まで担っている業務の中で、業務の性質やほかの同種の職種、子供を預かる業務がほかの職種であればどれぐらいかとか、近隣他市がどういう設定をしているか、その報酬がふさわしいかというようなことを考えるのが人事室の分野になっていますので、そういった点での御相談というのがあれば、また対応していきたいと思っております。

○職員団体等 いや、現在、学童保育の指導員の主任の最高号給はお分かりですか。すみません。6号給の51。6等級の51号給で時間・・・22万6,316円なんです。これをフルタイム化した場合どうなるかという、6等級の51号給で31万3,000円になるんです。第一回の交渉で示されたモデルケースの中で、正規職員の初任給の平均年齢が40歳で、6等級の42号給で29万9,800円だったんです。先日の交渉で、で、学童保育の指導員の主任で最高号給まで大体17年で到達するということを考えると、同じ程度の経験というふうになるのかなというふうに見えるんですけど、正規職員で類似する職種の保育教諭で見ると、別におかしい金額ではないと思っているんですけど、その点はいかがですか。

○当局 保育教諭と比べてですか。

○職員団体等 はい。

○当局 我々が思っているのは、行っている業務に対して報酬の設定がふさわしいかどうかということですので、単に伸ばしたら高くなるから伸ばさないというような観点では考えていません。業務があるのであれ

ば増やすという話になると思うのですけれども、ただ、その業務が同じ業務なのかどうかという確認はさせていただくことになります。

○職員団体等 業務の量というのがフルタイムにするだけの業務量になっているなというふうに判断した場合は、そのフルタイムに移行できるよという。そういうふうに捉えてもいいわけですか。

○当局 その判断は我々がするところではないので、今この場でいいですよとは申し上げられません。

○職員団体等 人事室で判断される部分、人事室に相談に図書館のほうが行っているというふうに聞いているわけですけど、人事室はどういう相談に乗って、どういうことをお答えするような立場にあるんでしょうか。

○当局 業務内容をお示しいただいて、それが給与処遇としてどの辺に位置すべきなのかを判断するものだと考えています。

○職員団体等 もう一つの条件で言うと、業務量というふうにおっしゃっていたと思うんですけど間違いはないですか。

○当局 業務量を判断するのは人事室ではないということです。

ただ、今おっしゃっているフルタイムの職員がいます、業務がありますと言われたときに、その方の1日の勤務がどうなっているのかというようなところをお聞きした上で、給与の処遇がほかの職種と比べてどうかというようなところを考えるのが人事室の仕事だと考えています。

○職員団体等 フルタイムにするに当たって、人事室が考える課題というのは何なんでしょう。

○当局 先ほど申しあげましたとおり、業務量の話、直接的ではなくて、ほかの職種との全体のバランスであるとかフルタイムにした場合の業務内容であるとか、あとはほかの市の状況等を勘案して、全体のバランスを見ていくというのが人事室の仕事かなと考えています。

○職員団体等 学童保育の指導員最大で年880時間というふうな超勤が発生しているという発言がありました。そういう勤務している時間というのは業務量に当てはまるんですかね。どうなんでしょう。

○当局 これは夏季交渉のときもずっとお話ししているのですけれども、長時間勤務というのは、我々一般職の常勤職員でいいますと、フルタイムで勤務しているところからの長時間勤務という考え方になると思うのですが、今おっしゃっている学童で時間外勤務時間が発生しているというのは、恐らく任用条件で定めている勤務時間からの超過部分がそういう評価になっているのだと思います。正規の勤務時間からはみ出している部分が長時間勤務だということでは、おっしゃっているとおりです。

ただ、それが本来の業務として認定しないといけない部分だという御意見もあるとは思っているのですけれども、

片や我々が一番懸念しているのは、どちらかという欠員状態のことであって、業務量がまともに評価できるような職員体制ではないのではないかとことです。欠員の人数をお聞きすると40人、50人欠けているというのは正常な状態ではないと思っておりますので、そこはしっかり採用を確保できるようなことを担当所管に考えていただくべきだと思っております。

**○職員団体等** 学童指導員の欠員状態の解除策は、卵が先か鶏が先かみたいな話ですよ。だから今の処遇が悪いからどんどんみんな流れていっちゃうという話もあって、やっぱり正当な評価がされてないんじゃないかということは課題とは思っています。

それで、今は指導員90人いて、補助員の方が300人いらっしゃるって、そこをまた90人の指導員が300人の補助員さんを配置して勤務のローテですか、要するにマネジメントの仕事も学童の指導員がしている状態です。人事室としてもアドバイスとか積極的な助言のほうをしていただきたいと要望します。

**○職員団体等** 私自分の場合でも年間のうち超過勤務によってフルタイムのその金額を超える月なんていうのは全然珍しくないんです。結果的にはそういった勤務時間の設定がやっぱりおかしいなというふうには思うし、そこをしっかりと安定した形で行えることで業務の運営も変わってくるのかなというふうに思うと、本当にフルタイム化の実施に進まないというのはすごくおかしいと思います。今の仕事をしているところでフルタイムの実質の働き方というふうなところに近い働き方をもう既にしているというふうなことが、夏の交渉でも平均で430時間、平均ですよ、多い人は880時間というのが出ていました。そういった状況を放っておくということに対して、私はやっぱり問題かなというふうに思っています。フルタイムになったからといって仕事の内容が変わるわけでもないのに、また号給見直しがあつてみたいなことは全く納得いくような問題ではないので、今の勤務の状況と、あとはやっぱり上限をやっぱり上がらないということに対して働きがいが見いだせないというふうなことが増えてきている。そういったところでも、ぜひ改善をしていただきたい。

残りの課題に行かせていただきます。では、次、年次休暇を最低限5日も取得できない職場への人員配置を直ちに行うことということですけど、五日は最低限ですので、やっぱり二十日の有休をどこの職場でも取得できるような人員体制というふうな考え方を、ぜひ持っていただきたい。会計年度任用職員を抱えている担当所管にも、そういった考え方で周知されているんですかね。二十日間取れる体制で仕事を行うというところについては、いかがですか。

**○当局** 何かを発信しているとはまでは言わないのですけれども、当然、予算に関わってくることでもあるので、どれぐらいの人員確保ができるのかというところは、また担当部局が考えるところではあります。特にシフトがある職場に関しては、1人でも何かがあつてお休みされたときに、代替で回すことになるので、これは正職もそうですが、会計年度の皆さんで組んでいるところもシフトの考え方は少しシビアに見ておかないといけないと思っています。臨時的な穴が空いたときにもしっかり対応できるような人員体制を取ってくださいということ、まずそこをやらないことには5日休む、一定の有給休暇を取ったりもできませんので、職場の研修とかも含めて一般的に職員に必要とされることを十分に吸収できるような体制を組んでいただきたいというのは、各所管ともなかなか難しい部分もあるとは思っていますけれども、お伝えするタイミングがあれば伝えているところでございます。

**○職員団体等** 予算がないから二十日の有休取得できない人員体制でいきましょうというのはちょっとおかしいことになってしますので、必ずそういったことができるようにというのを改めて周知もお願いします。

次ですけど、会計年度任用職員の病気休暇をはじめとする特別休暇の付与日数について、正規職員との一切の格差をなくすことというところですが、この間、夏の交渉の課題でも長期の病気療養に対しては何かしら調査も行って検討をしていただけるようなニュアンスで私は受け取っていますけれども、その点について病気休暇の関係ではいかがですか。

**○当局** 病気休暇に関して、今もそうですけれども、確認や調べる作業は引き続きやっているところではあります。長期になっている方、あまり内容に触れると個人情報になるのですが、一定の病気休暇、それから引き続き欠勤をされた状態から、しっかり療養されて職場復帰を果たされた方もいらっしゃるれば、残念ながら御退職されているようなこともあったことは確認しております。その療養に努めていただく期間というのはあるのですけれども、これは従前から申し上げていますが、会計年度任用職員の任用が基本的に1年であるというところで、正規職員と同様に30年働く前提で、何が何でも職場に戻っていただくというような建付けで考えるのがいいのか、長期に及ぶようであれば御退職を考えるのがいいのかというのもあるとは思いますが、そこはまた引き続き検討はしていきたいと思えます。あと一方で、また国の制度や他市の状況もありますし、我々としては今、病気休暇制度を1日単位で取得ができるという使いやすさもあって、職場で活用されているような部分もあると思っておりますので、使用状況については引き続きそこも確認していきたいと思っております。

**○職員団体等** 任用期間が1年であっても、その病気休暇のおかげで2年、3年、4年と継続して働けるといふようなことがあるほうが、その職場の経験にとってもいいかなってやっぱり思いますので、ぜひ本当に、ここで差をつける意味はないと思っています。本当に私たちを人として見てほしい。考えていただきたいなって思います。ここで格差をつける、差別をするような扱いではなくてということをお願いをしたいと思います。

9番、次の、育児のための休暇の格差を是正すると同時に、学童保育が小学校4年生までで延長保育を使うと子供の送迎なども必要というふうなこともあって、その時短措置を実施することということで、ぜひそういった制度化もお願いしたいんですけども、その点についてはいかがですか。

**○当局** 部分休業につきましては、人勧にも示されているようなところもありますので、また国の動きも確認しながらになると思っております。大阪府の事例も見ている中で、そういう時短措置みたいな、部分休暇的なものの導入は、日頃我々も他市状況等も確認しているのですけれども、やはりまだまだ多くが無給の休暇という取扱いになっています。他市が無給の休暇で考える部分を、本市は割と有休にできるものは有休で考えている部分もありますので、また他市状況を踏まえながらかなと思っております。

**○職員団体等** ぜひ早急をお願いをしたいと思います。

次、会計年度だけで運営している学童保育と児童館の正規職員の配置ということですけど、先ほどやり取りもありましたけど、正規職員も含めて職責に応じた配置をということをお願いをしておきます。

最後に、災害による通勤困難時、帰宅困難時にやむなく通勤経路を変更した際の交通費についての実費弁

償について早期に行うことということです。ここでは、実費弁償もそうなんですけど、災害時の対応で会計年度任用職員の役割とといいますか、そこも含めてしっかりと整理をしてほしいなというふうに思っています。その点についてはいかがですか。

**○当局** こちらも御要望をいただく中で、通勤経路が変わったときの整理もさせていただいているところですが、学童の部分でお話しさせていただいたように、まずはそもそも大規模災害があったときに勤務をしっかりといただくようなことの整理をしていかないといけないと思っております。出勤が難しかったら来なくていいよみたいなお話もあったと思うのですが、我々は基本的に、任用契約に基づき職場の業務体制を取っていただくことが基本と考えておりますので、そういったところを周知していく中で、業務命令として来ていただくときに、通勤の代替手段で行ったときには実費弁償するかどうかというのは、それは制度の中で考えていきたいと思っております。

**○職員団体等** 随分前から考えていただいていたかと思うんですけど、何かこのやり取り結構何回もしている印象が私はあるんですけど。

**○当局** 予備交渉のときにも少しお話をお聞きしましたけれども、災害が起こったときにそもそも業務に来ていただけるのかというところ、正規職員もちろんですが、災害体制として出勤を要する職員もいれば、通常業務を継続するために出勤を要する職員もいますので、やはりそういったときにいかなる状況であっても必ず勤務をしていただく、出勤が難しいからちょっと私今日は出られませんみたいなことがないよう、まず皆さんにしっかりそういう意識を持っていただけるのかどうかというところもあると思います。そこは各部署の業務体制の考え方もあると思うので、またいろいろ御意見をお聞きしながらの対応になると思っております。

**○職員団体等** いろんなケースのことを考えていただきたいなというふうなこともあって、もう一点だけすみません。東日本大震災のときにね、学童保育の指導員、公設公営でした。災害の避難場所になっている学校の中で正規職員の人たちと一緒にいろんな動きをした結果、そのときの非常勤職員だけがボランティアで正規職員だけが業務やったんです。そういったことがもう絶対起こってほしくないなというふうな思いもあって。その時間帯とか、そのときによって、やっぱり体制は変わってくると思うので、いろんなケースも含めて吹田市の災害の対応みたいところで会計年度任用職員の位置づけみたいところは、ぜひしっかり考えていただいた上で、処遇や公務災害、労災等の説明もしていただこうと予定していましたが、時間になりましたのではぶきます。

**○職員団体等** ちょっと最後のほうがすごく駆け足になってしまいましたけれど、第2回交渉では、いろんなやり取りしましたけれど、昨年からの課題であった4月遡及ですね。これはぜひ姿勢も示されていますけれど、実現のほうをしていただきたいということと、やっぱり正職も非正規も官民とも今人手不足の下で、やっぱり処遇改善、格差是正ということが求められていますし、本当に生活に不安を持ちながら仕事をするんじゃないくて、安心して仕事に打ち込めるような処遇を実現してほしいなということも思います。病休のこともね、本当に不安に思いながら働くのではなくて、病気になっても安心して療養して、また復帰で

きるような制度の構築をぜひお願いしたいなと思います。

まだまだ言い足りないこともたくさんあると思いますし、期待の大きさというのがありますので、ぜひ回答日には、今国会の状況とかでね、まだまだ回答できなかつたりはあると思うんですけど、国に先んじて、吹田では非正規労働者の労働条件、賃金の制度というの構築してきた歴史もありますので、国を見たり他市を見るんじゃなくて、吹田市独自の制度のほうも含めて、フルタイム化の話もありますが、また検討していただけたらと思っておりますので、これで2回目交渉終わります。